



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y el compromiso laboral del
personal administrativo de las instituciones educativas
públicas del distrito de San Vicente, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS

Br. Ana Miriam Castillo Zamora

Br. Angélica Margarita Meza Campos

ASESOR

Mgtr. Walter Manuel Vásquez Mondragón

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Dedicatoria

Dedico este trabajo en memoria de mi querido y amado hijo **Martin Manuel Zapata Meza** que desde el cielo me dará fuerza para seguir esforzándome, su amor que es más grande que el universo me guiará, me protegerá y me dirigirá para cumplir con todos mis sueños y aspiraciones, gracias por ser parte de mi existencia, hijo amado.

Angélica Margarita Meza Campos

Ana Miriam Castillo Zamora

Agradecimiento

Una enorme gratitud a Dios por habernos dado fuerza e inteligencia para concretar nuestro anhelo de llegar a terminar la tesis de maestría.

Al Mgtr Walter Manuel Vásquez Mondragón por el asesoramiento permanente, al guiar este trabajo con experiencia, exigencia y vocación.

A la Universidad César Vallejo, Alma Máter de mi formación y estudios de Post Grado, quien nos dio la oportunidad de seguir superándonos personal y profesionalmente.

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la Sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster educación con mención en administración de la educación se presenta la tesis descriptivo correlacional titulada “cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014”.

La investigación tiene como propósito de determinar la relación que existe entre La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar la resiliencia del director y su el liderazgo asertivo. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contratación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

.

Las autoras.

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Presentación	IV
Índice	V
Resumen	VI
Abstract.....	VIII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras.....	X
Introducción	XI
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específico	16
1.3. Justificación	16
1.4. Limitaciones	17
1.5. Antecedentes internacionales	18
1.6 Antecedentes nacionales	19
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo general	22
1.7.2. Objetivos específicos	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Cultura organizacional	24
2.1.1 Definición	24
2.1.2 Dimensiones de la cultura organizacional	25
2.1.3 Fundamentos teóricos de cultura organizacional	31
2.1.4 La cultura organizacional en una institución educativa	35
2.1.5 La importancia de la cultura organizacional en una institución educativa	36
2.1.6 Diferencia entre el clima y la cultura organizacional	39

2.1.7 Elementos de la cultura organizacional	39
2.1.8 Clasificación de la cultura organizacional	41
2.1.9 Importancia de la cultura organizacional	42
2.2 El Compromiso laboral	43
2.2.1 Definición	43
2.2.2 Dimensiones de compromiso laboral	45
2.2.3 Fundamentos teóricos del compromiso laboral	47
2.2.4. Factores determinantes del compromiso laboral	49
2.2.5 Factores personales determinantes del compromiso laboral	50
2.2.6 Importancia del compromiso laboral	51
2.2.7 Relación entre compromiso y cultura organizacional	52
2.3. Definición de términos básicos	54
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.	
3.1. Hipótesis	58
3.1.1. Hipótesis general	58
3.1.2. Hipótesis específicos	58
3.2. Variables	58
3.2.1. Definición conceptual	58
3.2.2.1. Tabla de Operacionalización de variables	60
3.3. Metodología	61
3.3.1. Tipo de investigación	61
3.3.2. Diseño de investigación	62
3.4. Población y muestra	63
3.4.1. Población	63
3.4.2. Muestra	63
3.5. Método de investigación	64
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.6.1. Validez y confiabilidad	66
3.7. Métodos de análisis de datos	67
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	
4.1. Descripción de los datos	70
4.2 Constratación de la hipótesis	74
4.2.1 hipótesis General de la Investigación	74

De la hipótesis específica 1	75
De la hipótesis específica 2	76
De la hipótesis específica 3	78
4.2. Discusión de los resultados	79
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistência	
Anexo 2 Certificado de validación	
Anexo 3 Muestra piloto y confiabilidad	
Anexo 4 Instrumentos aplicados	
Anexo 5 Base de datos em SPSS	
Anexo 6 Constancia de traducción del resumen de tesis o investigación	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Cultura organizacional.....	60
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Compromiso laboral	61
Tabla 3 Distribución de la población.....	63
Tabla 4 Validez de los instrumentos a través del juicio de expertos.	66
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento cultura organizacional y el compromiso laboral	67
Tabla 6 Escala de correlación según el rango de valores de rho de Spearman. ..	68
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas de San Vicente de Cañete, 2014.	70
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo Cañete, 2014.	71
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo Cañete, 2014.	72
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre cultura organizacional y el compromiso normativo de cañete	73
Tabla 11. Grado de correlación y nivel de significación entre cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo	74
Tabla 12 Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo.....	75
Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre cultura organizacional y el de continuidad del personal administrativo	76
Tabla 14 Grado de correlación y nivel de significación entre cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativo	77

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Niveles entre cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo Cañete, 2014.....	70
Figura 2. Niveles entre cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo Cañete, 2014.....	71
Figura 3. Niveles entre cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo Cañete, 2014.....	72
Figura 4. Niveles entre cultura organizacional y el compromiso normativo de cañete	73

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014?, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014.

El tipo de investigación fue básica de nivel descriptiva - correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de las instituciones educativas de la UGEL N° 08. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento que fue el cuestionario con una escala de Likert para ambas variables.

Finalmente, Se concluye que las variables muestran una correlación estadísticamente significativa de rho de Spearman = .442 lo cual significa que existe relación positiva entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014

Palabras Claves: Cultura organizacional, compromiso, Instituciones educativas.

Abstract

The present research had as general problem: What is the relationship between organizational culture and work commitment of the administrative staff of public educational institutions in the district of San Vicente Cañete, 2014?, whose main objective was to determine the relationship between organizational culture and work commitment of the administrative staff of public educational institutions of the San Vicente district of cañete, 2014.

The research was descriptive basic level - correlation, with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 106 employees of educational institutions of the N ° 08 UGEL the survey technique was used with the instrument that was the questionnaire with a Likert scale for both variables.

Finally, it is concluded that the variables show a statistically significant correlation of Spearman $\rho = .442$ which means that there is positive relationship between organizational culture variables and work commitment of administrative staff of public educational institutions in the district of San Vicente de Cañete , 2014

Keywords: Organizational culture, commitment, Educational Institutions

Introducción

La globalización y los nuevos pensamientos en el campo laboral han establecido escenarios más competitivos y cambiantes, siendo el desafío de la educación incrementar su calidad, es por ello que se busca contar con una cultura de armonía con convivencia eficaz, además de un compromiso real de sus trabajadores. Desde un enfoque administrativo, las instituciones educativas de hoy pueden ser cotejadas con las empresas, ya que el logro de sus objetivos a nivel general va a aumentar su productividad y lograr el éxito, teniendo en cuenta el elemento humano, la tecnología y la cultura organizacional donde se desenvuelven.

La cultura organizacional lo posee toda organización y está referida a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que la distingue de otras organizaciones. Por otro lado el compromiso es el involucramiento con el trabajo, el deber moral adquirido hacia una persona o institución que lo emplea y con sus metas, deseando mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Los estudios que han examinado las relaciones entre cultura y resultados afectivos se han centrado en las implicaciones que la congruencia individuo y cultura tiene sobre el compromiso con la organización. Sánchez (2008, p.23), en su estudio encontró que la congruencia entre las personalidades de los individuos y sus percepciones de la cultura de la organización están asociadas con una mayor satisfacción y compromiso en el trabajo.

Las instituciones educativas en el Perú, son consideradas una organización donde se interrelacionan y actúan personas, como indica Otoniel (2010, p.34), una escuela, es una “unidad social creada con la intención de alcanzar fines o metas claramente definidas que es la educación de sus estudiantes.

No obstante, existe una barrera de cambio y progreso en las instituciones educativas, pues la cultura que se comparte al interior de la organización y se coloca en un sentido de inconveniente, En él se presentan instancias de incomprensión que para una de las partes es transparente y progresiva y que

para otros es una cultura que solo desean desecharla, puesto que existe en la organización el poco compromiso de sus trabajadores entre directivos, docentes y administrativos en que se desenvuelven.

Expuestos estos puntos que dan fundamento a esta investigación, referimos que el estudio se divide en cuatro capítulos:

En el capítulo I, del estudio se expone la situación problemática de la institución, la justificación de la investigación, las limitaciones, el objetivo general y los específicos y los antecedentes nacionales e internacionales.

En Capítulo II, se desarrolla el marco teórico donde se plasma las diversas teorías, conceptos y leyes vigentes de las bibliografías investigadas, relacionadas a cultura organizacional y compromiso laboral.

En el Capítulo III, se describe el marco metodológico del estudio donde se ubican las hipótesis de la investigación, las variables independiente, dependiente y de control, sus indicadores respectivos, la metodología del estudio, población y muestra, así como el método, la técnica e instrumento de recolección de datos y el método de análisis de datos.

En el Capítulo IV, se muestran los resultados de las tablas y figuras estadísticas, que son el resultado del cuestionario usado para evaluar la relación existente entre cultura organizacional y compromiso laboral.

Finalmente, se especifica cada una las conclusiones y sugerencias a las que ha arribado la investigación, ultimando se presenta las referencias bibliográficas usadas, y los anexos diversos.